

西北能化公司人才队伍建设实施方案

人才是发展之基、转型之要、跨越之本,建设一支适应新形势发展需要的高素质人才队伍是关系到公司未来的重大问题和紧迫任务。为贯彻落实《皖北煤电集团公司党委关于进一步加强工人队伍建设的实施意见》精神,结合公司员工队伍现状,特制订公司人才队伍建设实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,建立健全领导有力、运行规范、广泛参与、示范引领的有效机制,按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,不断提高工人政治、经济、文化、社会地位,充分调动广大干部职工的积极性和创造性,发挥人才队伍在加快产业转型升级、推动技术创新、提高企业竞争力等方面的基础性作用,为促进企业高质量发展提供力量支撑和人才保障

二、现状分析

(一)员工队伍现状

目前,西北能化公司共有员工 392 名,其中大专以上学历员工 328 人,具有中级职称以上专业技术人员 38 人,技术工 254 人。

1. 年龄结构

35周岁以下264人，占67.4%；36-40周岁40人，占10.2%；41-45周岁20人，占5.1%；46-50周岁26人，占6.6%；50周岁以上42人，占10.7%（具体见表1）。从表1中可以看出，西北能化公司50岁以下的中青年员工所占比例为89.3%，人员的年龄结构呈金字塔形，比较合理。

表1：西北能化公司员工队伍整体年龄结构分布人数及百分比

项目	年龄及所占比例										合计
	35岁及以下		36岁至40岁		41岁至45岁		46岁至50岁		50岁以上		
	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	
一 技能人才	183	72.1%	23	9%	10	3.9%	16	6.3%	22	8.7%	254
二 经营管理、 党群工作者(含 专业技术人员)	81	58.7%	17	12.3%	10	7.2%	10	7.2%	20	14.5%	138
合计	264		40		20		26		42		392

2. 学历情况

初中及以下文化程度12人，占3%；高中及职高文化程度13人，占3.3%；中等职业学校文化程度37人，占9.4%；大专文化程度195人，占49.8%；；大学本科文化程度129人，占33%；研究生文化程度6人，占1.5%（具体见表2）。从表2中可以看出，西北能化公司大专及以上学历占比接近85%，人员素质提升潜力巨大。

表 2：西北能化公司员工队伍整体学历分布人数及百分比

项目	学历及所占比例												人数合计
	初中及以下		高中职高		中等职业学校		大专		大学本科		研究生		
	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	
一、技能人才	12	4.7%	10	3.9%	30	11.8%	147	57.9%	55	21.7%	0	0	254
二、经营管理、党群工作者（含专业技术人员）	0	0	3	2.1%	8	5.8%	48	34.8%	74	53.7%	5	3.6%	138
合计	12		13		38		195		129		5		392

3. 职称情况

拥有专业技术职务的员工有 136 人，占员工总人数的 34.7%，其中高级职称人数为 6 人，占专业技术职务人数比例为 4.4%；

中级 32 人，占专业技术职务人数比例为 23.5%；初级 98 人，占专业技术职务人数比例为 72.1%。在这 136 名具有专业技术职务的员工中工程技术人员 123 人，占专业技术职务人数的比例为 90.4%；经济人员 4 人，占专业技术职务人数的 3 %；会计人员 4 人，占专业技术职务人数的 3 %；政工人员 5 人，占专业技术职务人数的 3.6%（具体见表 3）。目前还有部分专业技术职务与集团公司专业技术人员库不兼容的情况。

表 3：西北能化公司专业技术职称人数及所占百分比

项目	专业类别									
	工程技术人员		经济人员		会计人员		政工人员		合计	
	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	占总人数比例%
高级职务	2	1.6%	2	50%	0	0	2	40%	6	1.5%
中级职务	28	22.8%	2	50%	2	50%	1	20%	33	8.5%
初级职务	93	75.6%	0	0	2	50%	2	40%	97	24.7%
合计	123		4		4		5		136	34.7%

4. 工人技术等级情况

西北能化公司现有在岗工人 211 人，其中，主操为 56 人，占工人总人数的 26.5%。其中熟练工 124 人，占 58.8%；学员 31 人，占 14.7%（具体见表 4）。技术工总量偏少，拥有技术等级的工人只占全部工人的 50%。技术技能的培训提高任务任重而道远。

表 4：西北能化公司技术工人数及所占百分比

人数及所占比例											人数合 计	
主操		熟练工		学员								
人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数	比例%	人数		比例%
56	26.5%	124	58.8%	31	14.7%							211

三、建设目标

（一）总体目标

通过几年的努力，建成一支素质优良、结构合理，适应现代企业发展形势和未来激烈竞争的高素质人才队伍，力争实现“三提高、两优化、一达到”目标。即：人才的总量、素质和效能“三提高”，人才的结构和发展环境“两优化”，人才发展的主要指标达到集团公司较高水平。

（二）具体目标

1. 年龄结构

力争 50 岁以下的中青年员工所占比例继续控制在 85%以上。

2. 学历结构

力争到 2030 年大专及以上学历的员工比例占员工总数的 95%以上，其中大专以上学历员工比例达到 90%，专业技术人员中本科学历达到 100%。

3. 员工技术等级结构

达到集团公司相关文件中关于员工技能提升率的要求。

4. 职称结构

优化西北能化公司人才队伍职称结构，满足公司发展需要。

四、具体措施

把提高员工队伍的整体素质当作打造企业核心竞争力的战略任务来抓。发挥培训经费作用，提高员工队伍整体素质。加大对人才的激励措施，重点实施好着眼未来的人才工程。

（一）加强领导

成立人才工作领导小组：

组长：党委书记、董事长

副组长：副总以上领导

下设办公室，人力资源部负责日常工作。

党委书记为人才工作第一责任人，每年至少要召开两次专题会议，研究制定人才工作政策。人才工作领导小组办公室要充分发挥职能作用，重点做好制订发展规划、协调落实政策、联系服务人才、加强督促检查等工作，及时配备与人才工作相适应的管理干部和工作人员，做到职责、人员和经费到位，人力资源部牵头抓总，要加强对企业队伍建设的研究和探索，牢固树立“胜任岗位就是人才的理念”，各相关单位要从战略高度认识人才队伍建设工作的重要性，并将其摆到单位工作的突出位置。

（二）建立副总以上领导联系优秀人才制度

密切党委、行政与各类优秀人才的联系，强化服务人才意识，充分调动人才的积极性和创造性，发挥人才在公司安全生产工作的积极作用。采取走访、座谈、电话等方法，密切与优秀人才的

联系，每年开展“进行一次面对面交流、帮助解决一个问题，进行一次走访慰问”三个一活动。

（三）保证经费投入，加大人才创新激励力度

积极鼓励岗位创新，注重培养员工创新和不断追求的意识与习惯，明确把课题研究、持续改进、“五小科技”、合理化建议、科技论文等作为企业创新的主要载体重点推进，成立创新体系建设领导机构，设立创新体系建设专项奖励基金，激发广大干部职工的热情和智慧，参与到公司建设中来；不断加大技能人才表彰奖励力度，建立完善技能人才奖励办法，对优秀高技能人才实行特殊奖励，不断提高各类技能人才的政治、经济和社会地位。重奖各类革新创造、技能竞赛和特殊贡献人员，充分调动技能人才的积极性。

（四）管理人员队伍建设

1. 健全科学规范的干部选拔任用制度，制定《西北能化公司管理人员选拔任用工作实施办法》，明确干部选拔任用资格与条件，规范干部选拔任用程序，确定干部选拔任用工作的各个环节，把握选拔关键程序。

2. 鼓励干部通过自学考试、进修、在职读研等多种形式，提高管理人员的学历层次。

3. 组织开展高端讲堂，培养和提高管理人员的科学决策能力、驾驭全局能力和开拓创新能力。

4. 完善后备干部制度。结合未来人才需求，通过岗位锻炼，

学习进修等措施，加强对年轻干部的培养，努力造就一批素质优良、专业过硬的后备干部。

5. 对管理人员实行定期轮岗，努力提高年轻干部处理基层事务的工作能力，积累基层工作经验，促进年轻干部尽快成长，在实践锻炼中提高干部自身的综合能力。

（五）技术骨干队伍建设

1. 结合未来人才需求，实施宽带薪酬。

2. 鼓励员工参加国家职业资格证书培训，在加强培训广度的基础上着力对中高级技术人才进行深度培养，大力提升员工队伍中技术工人的比例，逐步建设一支适合现代企业发展的高素质工人队伍。

3. 特殊工种员工必须持证上岗，保证持证率达 100%，对特殊工种应实行一岗双人、师带徒制度，保证技术人才的接续性和梯队性。

4. 继续保持和深化现行的技能比武制度，让同技术工种的工人互相切磋技艺，共同提高。

5. 组织技术工人培训，实施严格的奖惩制度，营造激烈的竞争环境，提高其技术水平。

（六）普通员工队伍建设

1. 学历层次提高。为适应未来发展需要，在招收新员工时应顺应新形势的发展，提高学历层次。

2. 培训力度加强。加强对一线员工安全规范，行为准则和操

作技能的培训。对新进员工必须按照先培训后上岗的原则建立岗位培训制度，专业性较强的岗位，上岗人员必须经培训合格后方可上岗。

3. 加强对普通员工向技术工人转变的引导。

（七）建设企业文化，营造人才成长环境。

1. 建设学习型组织。全体员工树立终身学习观念，强化自觉学习意识，积极参与团队学习。

2. 对员工进行职业生涯规划，把企业发展目标与员工个人目标紧紧结合起来。

3. 实施聚力工程。做到感情留人，事业留人，待遇留人。

（八）加大宣传引导力度。各单位要充分利用网络、电视、微信、公开栏等途径，大力宣传集团公司及西北能化公司关于人才队伍建设的方案，以及人才在企业发展中的重要作用，大力宣传有突出贡献及优秀高技能人才典型，促使员工真正认识到人才提升企业竞争力和凝聚力的重要作用，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。